

**PERANAN CAMAT DALAM PELAKSANAAN PENGAWASAN  
KERJA APARATUR PEMERINTAH  
(Suatu Studi di Distrik Kembu Kabupaten Tolikara)**

**YODIMES WEYA**

*abstract: implementation of surveillance is one of the controls that need to be done for the apparatus of the Government especially in the environment of the district. The methods used in this study a greater emphasis on qualitative research methods. Where this method does not intend to look for a causal result of anything but trying to understand the situation and specific background as it is. The results showed the company that wants to progress and grow of course require supervision, because any trace of the surveillance activity carried out at the course in an enterprise will not be achieved as expected. One of the supervisory efforts undertaken within the Organization of the district is the oversight on the territory of the District of the Organization in the field of Kembu necessarily requires the implementation of supervision. Supervisory efforts is one of the tools of control that is exercised against his leadership.*

**Key words:** *Role, head of Supervision*

## **PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan pemerintahan baik pusat dan daerah, sering kita temui adanya penyimpangan-penyimpangan dari aturan yang telah ditetapkan. Walaupun telah dibentuk badan pengawasan, namun dirasa belum mampu untuk menghadapi penyimpangan-penyimpangan tersebut. Oleh karena itu sebaiknya pengawasan dilakukan pada diri sendiri, setelah itu dilanjutkan kepada orang lain.

Pengawasan yang dimaksudkan disini adalah suatu upaya pengendalian untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kebocoran, penyalahgunaan wewenang ataupun menjadi tolak ukur keberhasilan. Tindakan pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi termasuk dilingkungan pemerintahan, karena tanpa adanya pengawasan maka aktifitas yang dilakukan aparatur pemerintah tidak akan tercapai sebagaimana kompensasi uang yang diharapkan.

Salah satu upaya pengawasan yang perlu dilakukan adalah pelaksanaan pengawasan dilingkungan organisasi Distrik. Dalam lingkungan organisasi Distrik maka camat memiliki peranan penting sebagai pelaksana pengawasan (Top Manager) yang harus memiliki kemampuan, kecakapan, serta memiliki kepemimpinan yang baik.

Usaha pelaksanaan pengawasan merupakan salah satu kontrol yang perlu dilakukan bagi aparatur pemerintah khususnya dilingkungan Distrik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengawasan bagi aparatur pemerintahan di Distrik antara lain menyangkut penggarisan.

Dengan pelaksanaan pengawasan yang efektif bagi aparatur pemerintah, maka tentunya akan dapat meningkatkan kerja. Oleh karena itu peningkatan kerja akan sangat berkaitan dengan peranan aparatur, yakni sikap mental yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin dan etos kerja, kemudian tingkat pendidikan, keterampilan, aspek manajemen, tingkat keberhasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, dan kesempatan pegawai untuk dapat berprestasi.

Indikator-indikator diatas merupakan landasan pokok bagi penentuan dalam peningkatan kerja. Oleh karena itu pelaksanaan pengawasan yang efektif akan sangat menentukan tingi rendahnya kerja, khususnya bagi aparatur pemerintahan di Distrik Kembu Kabupaten Tolikara.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini lebih menekankan pada metode

penelitian kualitatif. Dimana metode ini tidak bermaksud untuk mencari hubungan sebab akibat dari sesuatu melainkan berusaha memahami situasi dan latar belakang tertentu sebagaimana adanya. Semiawan (dalam Moleong, 1996) mengemukakan bahwa menangkap makna dari sudut pandang pelaku yang menghayati kejadian tersebut melalui pengamatan si peneliti yang bersifat partisipatif.

Penelitian Kualitatif mencoba memahami dan menerobos gejalanya dengan menginterpretasikan masalahnya atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai arti permasalahan sebagaimana yang disajikan dalam situasinya.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini lebih diorientasikan dalam pendekatan partisipatif, maksudnya peneliti membaur dengan kehidupan masyarakat. Masalah penelitian ini diuraikan tidaklah bersifat mati (Statis) tetapi bersifat fleksibel (dinamis) yang dapat berubah sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Menurut Supragoyo (2001) dimana metode kualitatif dalam pemahamannya data diwujudkan dalam rangkaian kata-kata dan bukan dalam bentuk angka-angka. Kalaupun diuraikan angka-angka dalam tabel itu bukanlah menggunakan model analisis statistic tetapi data itu hanya sebagai pelengkap dalam menjelaskan dan memahami penelitian kualitatif.

## **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin hasil diperoleh dari menghitung atau mengukur kuantitas maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Sudjana, 1975:5).

Dalam kaitannya dengan penelitian ini yang dijadikan populasi adalah warga masyarakat yang ada Di Distrik Kembu Kabupaten Tolikara. sedangkan sampel yaitu diambil dari beberapa perwakilan masyarakat, yang dianggap mempunyai kredibilitas dan representasi dari masyarakat yang ada Di Distrik Kembu. Responden terdiri dari tokoh

Masyarakat, tokoh Agama, Pemuda, dan LPM, yang masing-masing diambil 2 orang perwakilan dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 8 orang terdiri dari 1 desa yaitu Desa Mamit. Hal ini dilakukan karena adanya konflik di desa tetangga seperti di Desa Kabori, Desa Kage dan Desa Juwo.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini baik data sekunder maupun data primer, maka ditempuh dengan cara-cara yaitu sebagai berikut:

- 1) Data sekunder, dengan cara mendatangi lokasi yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sebagai objek latihan.
- 2) Data primer, dengan cara mengadakan wawancara atau dialog secara langsung disamping menggunakan interview (wawancara) kepada para aparat pemerintah setempat, tokoh-tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda dan beberapa masyarakat yang sudah ditentukan sebelumnya sebagai responden.

Kemudian juga digunakan kuesioner yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu kemudian diedarkan kepada setiap responden yang sudah ditetapkan terlebih dahulu untuk diisi ataupun dijawab sesuai dengan kenyataan-kenyataan yang ada atau yang terjadi di lapangan.

## **D. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis deskripsif kualitatif. Untuk memperoleh jawaban yang objektif dari hasil penelitian berdasarkan tujuannya maka temuan-temuan data yang terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif, yaitu yang dilakukan untuk melukiskan, merangkum, mengamati, menggambarkan bahkan meringkas hasil pengamatan yang telah dilakukan di lapangan mengenai Peran Camat dalam pelaksanaan

terhadap produktivitas kerja aparatur pemerintah Distrik Kumbu dan menjelaskan objek penelitian dengan seksama dan sesuai diteliti, Miles dan Huberman (1992). Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong : 2000:23), metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa informasi tertulis atau lisan dan seseorang dan perilaku yang dapat diamati. Dalam analisis data penulis menggunakan bantuan perhitungan secara presentasi terhadap data hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan pada wilayah Distrik Kumbu menjadi salah satu faktor penting, oleh karena itu pengawasan perlu dilakukan setiap pemimpin organisasi. Dalam meningkatkan aparatur pemerintah maka disiplin perlu dilakukan. Suasana ketertiban dalam suatu organisasi khususnya bagi organisasi di wilayah Distrik, maka sudah barang tentu akan memerlukan pengawasan yang efektif Karena itu suatu organisasi yang melaksanakan aktifitasnya tanpa didukung dengan upaya pengawasan yang efektif, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

Pengawasan sebenarnya bukanlah sesuatu yang hal yang rumit dilakukan, melainkan merupakan faktor kedisiplinan yang perlu dikembangkan di lingkungan aparatur pemerintah. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang menilai apakah pelaksanaan kegiatan pada suatu organisasi berfungsi dengan baik atau tidak. Pengawasan yang dilakukan dalam lingkungan aparatur pemerintah Distrik merupakan salah satu alat kontrol dilakukan terhadap pegawai agar dengan demikian setiap tugas yang dilakukan didalam suatu organisasi tersebut dapat dipantau dan diawasi. Oleh karena itu pelaksanaan pengawasan pada wilayah Distrik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya penggarisan struktur organisasi, perincian kebijaksanaan, pelaksanaan rencana kerja, pelaksanaan kebijakan kerja pencatatan hasil kerja, pelaksanaan kebijakan kerja,

pencatatan hasil kerja, dan pembinaan karyawan.

### 1. Pengarisan Struktur Organisasi

Pada bagian pendahuluan dikemukakan bahwa setiap organisasi dalam lingkungan aparatur pemerintah harus disusun sedemikian rupa sehingga setiap pemimpin organisasi diharapkan mampu mengawasi dan mengoperasikan volume dan beban kerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan hasil penelitian keadaan Struktur organisasi pada wilayah Distrik Kumbu dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Penggarisan Struktur Organisasi**

No.	Pernyataan	F	%
1	Sesuai dengan beban tugas pegawai	8	100
2	Tidak sesuai dengan beban tugas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data tersebut diatas sudah terlihat dengan jelas bahwa penggarisan struktur organisasi ternyata dilakukan dengan baik yakni sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh pemimpin/atasan, dimana dapat dilihat 100% atau 8 responden yang menyatakan sesuai dengan beban tugas pegawai. Oleh karena itu struktur organisasi yang jelas akan sangat memudahkan pelaksanaan pengawasan.

### 2. Perincian

Kebijaksanaan adalah pola perilaku yang telah ditentukan terlebih dahulu yang diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan Kebijakan di dalam organisasi yang merupakan pernyataan nilai manajemen untuk bertindak sesuai dengan cara-cara tertentu dalam keadaan tertentu pula. Dan hasil penelitian kebijaksanaan yang dilakukan bagi aparatur pemerintah di wilayah Distrik Kumbu maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Keadaan Perincian Kebiaksanaan**  
**Dalam Pelaksanaan Pengawasan**  
**di Wilayah Distrik Kumbu**

No	Pernyataan	F	%
1	Sesuai dengan apa yang digariskan	8	100
2	Tidak sesuai dengan apa yang digariskan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas terlihat bawah perincian kebijaksanaan ternyata sudah sesuai dengan apa yang digariskan didalam aturan-aturan yang ada seperti dengan cara tertulis, terinci, konsisten, sistimatis, yang dapat diorientasikan pada penyelesaian tugas secara efisien dan efektif. Hal ini dapat dilihat pada data dalam tabel diatas, yaitu 100% atau 8 responden yang menyatakan telah sesuai dengan apa yang digariskan, dan tidak ada responden yang menyatakan belum sesuai dengan apa yang telah digariskan.

### 3. Pelaksanaan Rencana Kerja

Setiap kegiatan dalam suatu unit organisasi pemerintahan tentunya memerlukan suatu perencanaan, agar dengan demikian kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan basil yang maksimal.

Dari hasil penelitian tentang pelaksanaan rencana kerja yang dilakukan dalam wilayah Distrik Kumbu Khususnya bagi aparatur pemerintah maka akan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel Pelaksanaan Rencana Kerja**

No	Pernyataan	F	%
1	Dapat dilakukan dengan baik	8	100
2	Tidak dapat dilakukan dengan baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas dengan jelas bahwa pelaksanaan rencana kerja dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat

ada 100% atau 8 responden yang menyatakan dapat dilakukan dengan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak dapat dilakukan dengan baik.

### 4. Pelaksanaan Prosedur Kerja

Prosedur kerja adalah menyangkut yang dipakai dalam suatu lingkungan organisasi khususnya di wilayah Distrik Kumbu dalam melaksanakan akan tugas/kegiatan yang sesuai dengan kebijaksanaan yang sudah digariskan. Dari hasil penelitian tentang pelaksanaan prosedur kerja maka akan dapat dirinci pada tabel berikut ini.

**Tabel Pelaksanaan Rencana Kerja**

No	Pernyataan	F	%
1	Sesuai dengan apa yang diharapkan	8	100
2	Tidak sesuai dengan apa yang diharapkan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari eambaran data diatas terlihat dengan jelas bahwa pelaksanaan prosedur kerja sudah dapat dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat bahwa 100% atau 8 responden yang meenytakan sesuai dengan apa yang diharapkan, dan tidak ada yang responden menyatakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Pelaksanaan prosedur kerja yang baik tentu akan sangat memudahkan dalam pelaksanaan pengawasan.

### 5. Pencatatan dan Pelaporan Hasil Kerja

Pencatatan pada dasarnya adalah merupakan metode pengendalian yang terpenting terhadap kegiatan sumberdaya. Pencatatan pada dasarnya disesuaikan dengan penugasan dan tanggung jawab dari masing-masing kegiatan didalam suatu organisasi. Peneatatan juga merupakan landasan bagi pelaporan dan saran bagi penilaian kegiatan. Dalam menyusun pola pencatatan dan pelaporan tentu harus memperhatikan prinsip dasar yakni kemungkinan dapat dipertanggung jawabkan.

Pelaporan pada dasarnya diperlukan dalam setiap organisasi yaitu untuk

memberikan informasi actual tentang perkembangan peristiwa, kemajuan atau prestasi dan juga sebagai bahan bagi manajemen artinya dalam sistim pelaporan yang baik tentunya harus memiliki prinsip-prinsip seperti berikut: hams sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, diwajibkan melaporkan hal-hal yang menjadi tanggung jawab, sederhana, pelaporan kemajuan harus memuat tolak ukur yakni berkaitan dengan standar biaya, jatah anggaran dan pelaksanaan masa lalu.

Gambatan tentang pelaksanaan pencatatan dan pelaporan hasil kerja maka akan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Pelaksanaan pencatatan dan pelaporan**  
**hasil kerja**

No	Pernyataan	F	%
1	Efektif	8	100
2	Cukup efektif	-	-
3	Kurang efektif	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data di atas terlihat dengan jelas bahwa pelaksanaan pencatatan dan pelaporan hasil kerja sudah berjalan efektif, hal ini dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi diatas, dimana 100% atau 8 responden yang menyatakan efektif, dan tidak ada responden yang menyatakan cukup efektif atau pun kurang efektif.

## 6. Pembinaan Pegawai

Salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam pelaksanaan organisasi adalah memberikan tugas dan kewajiban bagi pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya Karena itu dalam mencari dan merekrut pegawai maka pembinaan dapat dilakukan dengan menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan persyaratan pekerjaan yang harus dilakukan.
- Mengusahakan para pegawai yang memiliki Kualifikasi yang diperlukan atau tenaga yang bisa dilatih untuk

melaksanakan suatu pekerjaan yang memuaskan.

Oleh karena itu pembinaan pegawai sangat perlu:

- Didasarkan pada persyaratan sumberdaya manusia yang matang.
- Berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- Terus menerus dan berkesinambungan.
- Diarahkan pada peningkatan prestasi, dedikasi dan partisipasi efektif dengan memperlihatkan kemungkinan penerapan sanksi dan pemberian penghargaan.
- Diaksanakan secara manusiawi.

Dari hasil penelitian tentang pelaksanaan pembinaan pegawai yang dilakukan bagi aparatur pemerintah di wilayah Distrik Kumbu maka akan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Pelaksanaan Pembinaan Pegawai**

Pernyataan	F	%
Seringkali	8	100
Kadang-kadang	-	-
Tidak pernah	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Dari data tersebut diatas dengan jelas bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai ternyata seringkali dilakukan, hal ini dapat dilihat dalam tabel diatas, dimana 100% atau 8 responden yang menyatakan seringkali. Dengan pembinaan pegawai yang baik tentunya akan memudahkan pelaksanaan pengawasan.

## B. Kerja Aparatur Pemerintah

Sumberdaya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumberdaya manusia, modal dan teknologi secara eksistensif telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua

sumber-sumber ekonomi.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisasi dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masalah yang diolah. Melalui perbaikan cara kerja pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan, usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Oleh sebab itu yang dimaksudkan dengan produktifitas pada dasarnya produktifitas adalah mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dan hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Sikap mental ini bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun, mutlak diperlukan dalam menjawab berbagai tantangan pembangunan baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis. Tantangan yang bersifat ekonomis seperti langkanya modal, langkanya keterampilan sumber daya manusia, langkanya teknologi yang dikuasai, hams dapat diatasi dengan sikap mental yang optimis sehingga setiap insan pembangunan akan terns mencari berbagai metode dan sistim untuk mengatasinya. Dengan keyakinan, ketekunan dan usaha yang sungguh-sungguh, tantangan itu diharapkan dapat teratasi. Terjawab tanpa kesukaran yang berarti, tantangan non ekonomis, telah banyak berkaitan pada sikap dan kemauan pemerintah, sikap budaya bangsa untuk menciptakan kemajuan. Kerja yang bermalas-malasan ataupun kompsi jam kerja dan yang semestinya, bukanlah menunjang pembangunan, tetapi menghambat kemajuan yang mestinya dicapai. Sebaliknya kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang sehamasnya serta isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerjaan akan

dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh. Banyak kejadian disekitar kita betapa pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling mendasar dan produktivitas kerja, banyak diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap mental seperti ini tidak akan menunjang kerja yang optimis, apalagi diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif.

Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kerja khususnya diwilayah Distrik Kembu bagi aparatur pemerintahan antara lain: sikap mental, pendidikan keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim ke kerja, sarana produksi dan kesempatan berprestasi.

### **1. Keadaan Sikap Mental**

Masalah sikap mental bagi pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan. Sikap mental berkaitan dengan usaha mengembangkan potensi dalam diri manusia untuk lebih produktif, kreatif dan efektif dalam proses pembangunan Sikap mental pegawai yang baik tentunya memiliki motivasi disiplin kerja dan etika kerja. Kalau setiap pegawai memiliki sikap mental yang produktif maka tentunya akan mampu mengarahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan kerja.

### **2. Tingkat Pendidikan**

Bangsa Indonesia dalam menghadapi pembangunan tinggal landas membutuhkan pendidikan yang memadai. Mengingat manusia Indonesia pada umumnya masih memiliki latar belakang pendidikan yang rendah.

Hal ini juga seirama dengan keadaan spesifikasi pendidikan di wilayah Distrik Kembu, dimana masih terdapat 56% dari keseluruhan jumlah pegawai yang masih memiliki pendidikan setingkat SMA, dan sisanya adalah Sarjana.

### **3. Keterampilan**

Pentingnya arti kerja dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai harus didasarkan pada keterampilan seorang pegawai yang memiliki keterampilan yang baik maka akan memiliki hasil kerja yang baik pula. Oleh karena itu masalah ketrampilan bagi aparatur pemerintah merupakan salah satu syarat yang menentukan.

Pada aspek tertentu kalau pegawai makin trampil maka tentunya ia akan lebih mampu untuk bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja yang baik. Pada pegawai akan lebih trampil kalau ia mempunyai kecakapan dan pengalaman. Untuk membuktikan bagaimana keadaan keterampilan pegawai pada kantor Distrik Kembu maka akan dapat dilihat pada tabel berikutini

<b>Tabel</b> <b>Keadaan Keterampilan Pegawai</b>			
No	Pernyataan	F	%
1.	Baik	8	100
2.	Cukupbaik	-	-
3.	Kurang baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas terlihat dengan jelas bahwa keadaan keterampilan pegawai pada umumnya cukup baik karena sudah memiliki kecakapan dan pengalaman.

Hal ini dapat dilihat dalam gambaran pada tabel diatas, dimana semua responden memiliki kecakapan dan pengalaman dibidangnya.

#### 4. Aspek Manajemen

Manajemen yang dimaksudkan adalah berkaitan dengan sistim yang ditentukan oleh atasan dalam mengendalikan bawahannya. Manajemen yang dimaksudkan disini adalah menyangkut manajemen total quality control (pengendalian mutu terpadu), seorang pegawai yang memiliki manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kerja.

**Tabel**  
**Keadaan Aspek Manajemen**

No.	Pernyataan	F	%
1.	Baik	-	-
2.	Cukupbaik	8	100
3.	Kurang baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas terlihat dengan jelas bahwa ternyata keadaan manajemen adalah cukup baik. Hal ini dapat dilihat bahwa ada 100% atau 8 responden yang cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

#### 5. Tingkat Penghasilan

Salah satu faktor yang cukup menentukan kesinambungan di dalam peningkatan kerja adalah perlunya peningkatan kesejahteraan dalam hal ini adalah tingkat penghasilan. Karena apabila seorang pegawai memiliki tingkat penghasilan yang kurang memadai, jelas akan mempengaruhi konsentrasi bekerja. Oleh karena itu tingkat penghasilan bagi seorang pegawai sangat perlu untuk diperhatikan. Tingkat penghasilan bagi seorang PNS, seperti yang dapat kita amati sehari-hari adalah cukup minim. Mungkin dapat dikatakan lebih bagi seorang PNS yang memegang jabatan Struktural, hal inipun hanya dibatasi pada mereka yang memegang jabatan struktural pada Eselon I-III. Bagi mereka yang hanya pegawai rendahan/staf, tidaklah mendapatkan kelebihan yang cukup berarti. Hal ini yang penulis rasakan cukup mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tidak boleh sepenuhnya kita menyalahkan oknum pegawai itu apabila ia lebih dahulu pulang sebelum jam yang telah ditentukan, hal ini mungkin saja dilakukan untuk mencari penghasilan lain disamping aktifitasnya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil. Masalah kesejahteraan bagi seorang PNS adalah permasalahan yang cukup pelik, dimana disatu sisi pemerintah belum sanggup

menaikan gaji PNS, namun disisi lain kita mengharapkan kerja yang optimal dari seorang pelayan publik dalam bekerja.

## 6. Gizi dan Kesehatan

Masalah gizi dan kesehatan bagi masyarakat Indonesia merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan. Mengingat peningkatan kualitas termasuk kerja akan ditentukan oleh standar gizi dan kesehatan. Oleh karena itu masalah gizi dan kesehatan bagi pegawai menjadi semakin penting. Apabila setiap pegawai dapat terpenuhi kebutuhan gizinya serta berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja dengan sendirinya akan meningkatkan kerja. Untuk membuktikan bagaimana keadaan gizi dan kesehatan maka akan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**

### **Keadaan gizi dan Kesehatan Bagi Pegawai**

No.	Pernyataan	F	%
1.	Baik	-	-
2.	Cukup Baik	8	100
3.	Kurang Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas terlihat dengan jelas bahwa para pegawai yang ada sebagian besar memiliki standar gizi dan kesehatan yang cukup baik.

## 7. Jaminan Sosial

Jaminan sosial di dalam suatu perusahaan sangat perlu dilakukan, karena dengan jaminan sosial yang memadai akan meningkatkan pengabdian dan semangat kerja bagi pegawai. Gambaran tentang keadaan jaminan sosial bagi pegawai di Kantor Distrik Kemu maka akan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**

### **Keadaan Jaminan Sosial bagi Pegawai**

No	Pernyataan	F	%
1.	Memadai	-	-
2.	Cukup memadai	8	100
3.	Kurang memadai	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas terlihat dengan jelas bahwa jaminan sosial yang ada bagi para pegawai menyatakan adalah cukup memadai.

## 8. Lingkup dan Iklim kerja

Suatu pekerjaan dapat dikatakan baik apabila didukung dengan lingkungan dan Iklim yang memadai. Suatu lingkungan kerja yang baik akan mendorong pada pegawai dapat meningkatkan kerjanya. Suatu lingkungan kerja harus dapat dikatakan aman, jauh dari kebisingan, agar setiap pegawai dapat melakukan konsentrasinya dengan baik. Untuk membuktikan bagaimana keadaan lingkungan kerja dan Iklim kerja bagi pegawai dilokasi penelitian maka akan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel**

### **Keadaan Lingkungan dan Iklim Kerja**

No.	Pernyataan	F	%
1.	Baik	8	100
2.	Cukup Baik	-	-
3.	Kurang Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas terlihat dengan jelas bahwa keadaan lingkungan dan Iklim kerja pada umumnya adalah baik serta mendukung aktifitas bagi pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

## 9. Sarana Produksi

Pada setiap pegawai mutu sarana produksi akan sangat berpengaruh pada peningkatan kerja. Oleh karena itu sarana



produksi di dalam suatu organisasi harus perlu diperhatikan.

Untuk membuktikan bagaimana pemanfaatan sarana produksi maka akan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Pemanfaatan Sarana Produksi Bagi**  
**Pegawai**

No.	Pernyataan	F	%
1.	Baik	-	-
2.	Cukup Baik	8	100
3.	Kurang Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas terlihat dengan jelas bahwa pemanfaatan sarana produksi bagi para pegawai sebagai besar sudah cukup baik.

#### 10. Kesempatan Berprestasi

Salah satu upaya bagi pegawai untuk mengembangkan kreatifitasnya adalah ada tidaknya mereka berpeluang dalam kesempatan untuk berprestasi, yakni setiap pegawai yang bekerja telah diberikan kesempatan untuk mengembangkan karenyaantaralain melalui pelatihan, seminar, symposium, adum dan Iain-lain. Untuk membuktikan bagaimana peranan pegawai dalam melakukan kesempatan untuk berprestasi maka akan dapat dilinat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Peranan Pegawai Dalam Kesempatan**  
**Untuk Berprestasi**

No.	Pernyataan	F	%
1.	Seringkali	-	-
2.	Kadang-kadang	8	100
3.	Tidak pernah	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

Dari gambaran data diatas terlihat dengan jelas bahwa kesempatan untuk berprestasi sebenarnya sangat terbuka namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa

mereka kadang-kadang mengikuti berbagai kesempatan tersebut. Namun sebagian besar para pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan kerjanya.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Pengawasan yang dimaksudkan disini adalah suatu upaya pengendalian untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kebocoran, penyalahgunaan wewenang ataupun menjadi meningkatkan kerja aparatur pemerintahan.

Perusahaan yang ingin maju dan berkembang tentunya memerlukan pengawasan, karena tanda adanya pengawasan tentunya aktifitas yang dilakukan didalam suatu perusahaan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Salah satu upaya pengawasan yang dilakukan dalam lingkungan organisasi Distrik adalah pengawasan pada wilayah Distrik Kembu dalam bidang organisasi tersebut tentu memerlukan pelaksanaan pengawasan. Usaha pelaksanaan pengawasan merupakan salah satu alat kontrol yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengawasan pada organisasi Distrik Kembu adalah menyangkut penggarisan struktur organisasi, perincian kebijakan, pelaksanaan rencana kerja, pelaksanaan prosedur kerja, pencatatan dan pelaporan hasil kerja serta pembinaan karyawan.

### B. Saran

1. Dalam upaya meningkatkan keberhasilan dan kesinambungan di dalam suatu perusahaan, khususnya pada wilayah Distrik Kembu maka upaya pelaksanaan pengawasan terus ditingkatkan dengan lebih mengupayakan aspek sumber manusia dalam lingkungan organisasi yang ada.
2. Bahwa untuk meningkatkan pelaksanaan aktifitas didalam suatu organisasi maka perlu juga diupayakan peningkatan

disiplin secara berdaya guna dan berhasil guna.

3. Usaha peningkatan kerja aparatur pemerintah di wilayah Distrik Kembu perlu dibarengi dengan peningkatan sikap mental, disiplin, motivasi kerja, kesempatan memperoleh pendidikan, serta memiliki jiwa pengabdian yang tinggi.